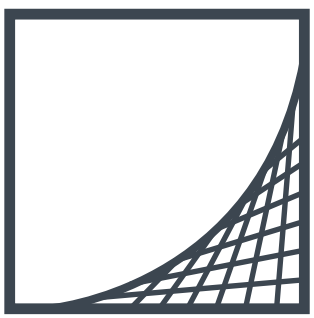


TPC
TOP PERFORMANCE
CONSULTING

Newsletter Settembre 2016



TPC
TOP PERFORMANCE
CONSULTING

Lo Studio

Una breve vacanza, ed un repentino rientro alla quotidianità ed alla professione: questa la mia, la nostra estate, guastata dai timori verso l'imprevedibile.

Per chi, come me, ha fatto della pianificazione e controllo il proprio lavoro, è davvero difficile spiegare, accettare e risolvere il conflitto, sia quello fra uomini e popoli, sia quello fra le forze della natura.

Eppure non si può che andare avanti, organizzando il presente ed il futuro con le consuete logiche, di managerialità e di buon senso.

“I dati da soli non parlano, solo le persone possono farlo”: mai come in questo particolare momento storico le imprese e gli imprenditori rispondono così alle difficoltà e agli eventi, attesi ed inattesi.

Accanto al controllo di gestione, oramai un must quasi assodato e solo

da perfezionare, le aziende chiedono a gran voce di riportare al centro dell'attenzione il “capitale umano” (accezione utilizzata, accantonata e ora nuovamente di moda).

Ho dato il via quest'anno a numerosi programmi di valutazione ed incentivazione del personale, corollario e completamento della misurazione degli indicatori di performance interni; una risorsa motivata, al posto giusto nell'organizzazione aziendale, adeguatamente coinvolta da una comunicazione trasparente e periodica da parte dei dirigenti, genera valore economico per l'impresa, accrescendo i fatturati e limando le inefficienze dei processi.

Ricordando il grande Steve Jobs “*Non ha senso assumere persone brillanti e poi dire loro cosa devono fare. Noi assumiamo persone brillanti così loro ci dicono cosa devono fare*”.

Lisa Zanardo

LE NOSTRE COMPETENZE

PIANIFICAZIONE E CONTROLLO

Definizione del budget annuale e delle sue revisioni
Monitoraggio degli indicatori di performance
Analisi della marginalità per prodotto e per cliente

ORGANIZZAZIONE AZIENDALE

Revisione degli organici e dei processi industriali
Sviluppo e condivisione di piani di riduzione costi
Valutazione del management e del personale

MARKETING E COMUNICAZIONE

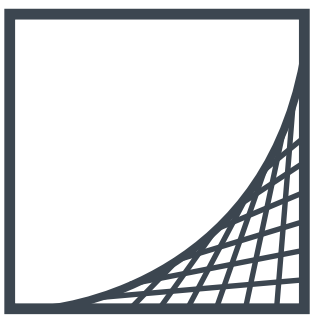
Sviluppo della rete vendita e post-vendita
Business plan di nuove iniziative
Gestione ufficio stampa e relazioni esterne

I FINANZIAMENTI PER LE IMPRESE

I nostri progetti di consulenza e formazione possono essere in parte finanziati da bandi Ministeriali o bandi Europei.

- Il Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti ha stanziato 10 milioni di euro per le aziende del settore autotrasporto. Ciascuna azienda può richiedere un contributo fino a 150.000 euro, entro il 28 ottobre 2016.
- Sono disponibili finanziamenti FSE, recepiti dalle Regioni, a sostegno dei progetti di controllo di gestione e passaggio generazionale d'impresa.





TPC
TOP PERFORMANCE
CONSULTING

La voce dei clienti

NAI PREMIATA AL CONVEGNO SUL FUTURO DEL SETTORE ITTICO

“Ittico, fra impresa e ripresa.” Convegno 6 maggio – Sala Consiliare Comune di Cittadella (PD)

L'evento è strutturato sotto forma di tavola rotonda, una sorta di “talk show” in cui i partecipanti saranno chiamati a esprimersi sugli sviluppi del settore e sulle numerose opportunità che esso offre. Obiettivo: mettere a confronto i diversi attori del settore, da un lato le istituzioni e le associazioni di categoria e i fornitori e i clienti dall'altro.

Numerosi i relatori da Mario Richieri (Caccia e Pesca Regione Veneto) a Paolo Tiozzo (presidente nazionale Federcoopesca). E poi ancora Domenico Rosteghin (armatore e pescatore di Caorle), per chiudere, infine, con Alessandro Silvestri (Team Venezia Chef).

Al termine dell'evento, la consegna da parte dell'assessore alle Attività Produttive del Comune di Cittadella, Chiara Lago, di un riconoscimento all'azienda Nai di **Diego e Mirco Nai** per i 20 anni di attività nel cittadellese.

Tratto da: Il Mattino di Padova del 04 maggio 2016

LA COOPERAZIONE NEL VENETO: LAVORO, INCLUSIONE SOCIALE, SANITÀ

L'esternalizzazione dei servizi crea posti di lavoro. Terza età e immigrazione per prime. Convegno 13 maggio – Salzano (VE)

SALZANO. «Tra quattro o cinque anni il Veneto, tra servizi alla terza età e all'immigrazione, avrà bisogno di almeno 10 mila addetti in più nella cooperazione sociale». Ad affermarlo è Gianfranco Magnoler, presidente della Cssa, cooperativa di Spinea che ieri in filanda a Salzano ha chiamato a raccolta il mondo del terzo settore e delle cooperative per parlare delle nuove prospettive di welfare in Veneto.

Un faro sul futuro, in un'epoca di cambiamenti epocali dettati soprattutto dalle migrazioni in atto nel nostro Paese e dall'invecchiamento progressivo della popolazione: «Sarà anche un'occasione occupazionale», spiega Magnoler, «grazie alle nuove tecnologie e formule organizzative ci sarà un'opportunità di lavoro importante nel nostro territorio».

Cooperative venete sempre più protagoniste dunque nei servizi che fino a ieri erano appannaggio dei comuni e di pochi altri enti territoriali: oggi il sociale prende sempre più la strada dell'esternalizzazione, lasciando agli enti la prerogativa di governare i fenomeni e stabilire le priorità d'intervento. «Siamo gli unici che crescono», precisa Magnoler, «perché cresce la domanda di servizi e l'impossibilità del pubblico di gestirli in esclusiva».

L'immigrazione, in questo senso, rappresenta già un'opportunità di crescita per il settore della cooperazione sociale: «A patto che sia governato a dovere», precisa l'assessore regionale ai Servizi sociali **Manuela Lanzarin**,



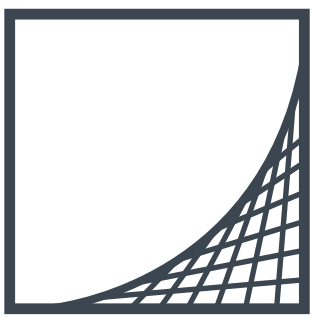
Collaboriamo con NAI dal dicembre 2013 nell'implementazione del sistema di controllo di gestione e nella realizzazione delle iniziative di benessere organizzativo indirizzate ai dipendenti.



«siamo di fronte a un'emergenza nella quale non abbiamo un ruolo, dove il territorio viene di fatto scavalcato e risulta pertanto comprensibile anche il rifiuto di molti comuni a fare la propria parte. Però non ci sottraiamo alle nostre responsabilità: i profughi parteciperanno alle politiche di integrazione, i cosiddetti migranti economici no. Il filtro però va fatto all'origine, non qui: l'attuale gestione, e i fatti di Cona lo dimostrano, non sta funzionando».

Tratto da: La Nuova di Venezia del 14 maggio 2016

Collaboriamo con Cssa da febbraio 2016, Lisa Zanardo è componente del Nucleo di Valutazione dei responsabili della Cooperativa.



TPC
TOP PERFORMANCE
CONSULTING



Partners ed eventi

CONVEGNO ATENEO DI PADOVA "PER UN NUOVO 8 MARZO"

Sondaggio dell'Università tra 10 mila laureate. La maternità? Dopo i 35 anni.

Ai vertici ancora preferiti i maschi. E la bella presenza continua a contare per il 79%. Le belle hanno una marcia in più, le aspiranti madri una in meno. La loro preparazione è considerata adeguata ma l'impressione è di venir trattate con maggiore circospezione rispetto agli uomini, in un rapporto non paritetico dove prevalgono un buona dose di cautela e una certo grado di freddezza.

E' quanto emerge dal sondaggio "Laureate e lavoro", promosso dall'Osservatorio Professionale Donna e presentato ieri all'Orto Botanico in occasione della giornata "Per un nuovo 8 marzo" organizzata dall'Università di Padova. L'indagine ha coinvolto 10 mila laureate in tutte le discipline degli anni 2014 e 2015 (laurea umanistica per il 40,3% delle rispondenti, scientifica per il 59,7%, al momento della ricerca disoccupate per il 30,4%, in tirocinio per il 32,4%, lavoratrici per il 7,2%), confermando nella sostanza i problemi cronici della presenza femminile nel sistema economico italiano.

Dalle risposte, raccolte in forma anonima tramite l'applicativo informatico Survio, emerge infatti che, già dai primi passi nel mondo del lavoro, il 37% delle laureate percepisce un'accoglienza diversa, e più diffidente, rispetto agli uomini.

Per il 34% la chiusura si riscontra prevalentemente nei ruoli più elevati. La buona notizia è che la preparazione delle donne è sempre più considerata: percepita positivamente per il 48% delle intervistate, è addirittura in crescita rispetto agli uomini per il 23%. Rimane uno zoccolo duro di irriducibili (20,1%) che considera, quasi per definizione, "inferiore" la formazione di una donna.

Meno esaltante il quadro di riferimento della cosiddetta "bella presenza": qui, solo per il 12% delle intervistate si va a una parità di genere. Per il 79% delle neolaureate l'estetica gradevole conta ancora molto. Anzi, pure troppo. Quanto alla maternità, il 69% delle neolaureate la percepisce come un problema. Per il 37%, la prima risposta è: «al momento proprio non ci penso».

Se ne parlerà oltre i 30-35 anni.

«La preparazione delle donne laureate è considerata ottima - spiega la coordinatrice dell'Osservatorio, ingegner **Lisa Zanardo**, curatrice del report - ma nelle posizioni direzionali è sempre meglio mettere un uomo. Se poi si parla di maternità la carriera è finita. Tutto questo, al di là dei rilevanti aspetti sociali, compromette la capacità competitiva del nostro Paese».

La natalità insomma è vista come uno scoglio: se il 16% del campione la ritiene "una situazione contingente da gestire e supportare", e il 15% come "un fatto che non deve interferire con la vita aziendale", il 20,8% parla senza mezzi termini di "ostacolo" e il 48,1% di una "fase che determinerà minore disponibilità e carriera".

Per il Magnifico Rettore Rosario Rizzuto che ha aperto i lavori (seguiti da una tavola rotonda animata da **Anna Giuliani**, presidente Solgar Italia Multi-nutrient spa, **Giorgia Caovilla**, ad Ojour by G. Caovilla, **Francesca Mazzonetto**, avvocato amministrativista, **Silvia Nicolis**, ad Museo Nicolis e Lama-cart, e la stessa Zanardo) «se chiediamo a un bambino o a una bambina quali sono le prospettive lavorative per un maschio o una femmina, ci diranno che sono uguali. Percepiscono una parità di genere che in realtà è ancora molto lontana da venire, come dimostra la disparità d'accesso lavorativa ai ruoli dirigenziali.

Su questo - ha promesso Rizzuto - lavoreremo come Università: ho dato il buon esempio nella mia squadra di prorettori, dove 7 su 12 sono donne. Ma è un percorso lungo: bisogna capire che la differenza di genere è un valore, non un ostacolo. E dobbiamo essere noi uomini a chiedere parità, con forza. Proprio perché il minor accesso delle donne ai ruoli dirigenziali è una grave perdita culturale ed economica».

Tratto da: *Il Gazzettino del 09 marzo 2016*

I PROSSIMI CONVEGNI

14 OTTOBRE 2016
SANITÀ E SOCIALE A NORDEST

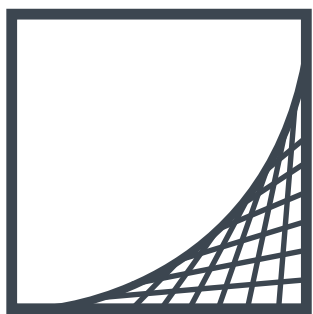
Promosso da CSSA Cooperativa Sociale Servizi Associati

Intervento **Lisa Zanardo**
Valutazione delle performance dei dirigenti: strumento manageriale per le aziende pubbliche e per il mondo cooperativo

OTTOBRE 2016
GIOVANI LAUREATE: IN AZIENDA CI ACCOLGONO COSÌ

Promosso da Università degli Studi di Bari e Osservatorio Professionale Donna

Intervento **Lisa Zanardo**
Formazione e occupazione al femminile



TPC
TOP PERFORMANCE
CONSULTING



Partners ed eventi

OSSERVATORIO PROFESSIONALE DONNA

PRIMO MAGGIO, REGALIAMO ALLE DONNE UN CONTRATTO "FREE FAMILY"

Si chiama "Free family" ed è una "integrazione" pensata per le posizioni di responsabilità che, specie per le donne, rischiano di imporre la scelta "casa o carriera".

Lo hanno messo a punto, in occasione del Primo Maggio, le 100 imprenditrici e professioniste che aderiscono all'Osservatorio Professionale Donna. Il "Contratto Free Family" prevede quattro opportunità che l'azienda concede alla lavoratrice con incarichi di responsabilità, o che si trova in particolari situazioni familiari: elasticità fino a un'ora in entrata e uscita; possibilità di svolgere a casa fino a 2 ore di lavoro la settimana; possibilità di recuperare ore di assenza infrasettimanale anche nel week end; impegno a fissare l'inizio delle riunioni aziendali entro le 16.

"Come imprenditrice ho vissuto anch'io le difficoltà di questa scelta - conferma **Anna Giuliani**, presidente di Solgar Italia - e intendo dare il buon esempio cominciando dalla mia azienda. Nella nostra area tecnico-scientifica applichiamo già modalità flessibili e part-time per favorire le famiglie, con recuperi nelle attività formative e congressuali del fine settimana promosse dalla nostra azienda. Per la mia esperienza, una flessibilità intelligente torna utile anche all'impresa".

Per **Lisa Zanardo**, coordinatrice dell'Osservatorio: "Queste indicazioni sono estremamente pratiche, di facile introduzione, e non comportano oneri per l'azienda che, specie per le donne in carriera, ha necessità di organizzarsi. Lo conferma il sondaggio svolto con l'Università di Padova lo scorso 8 marzo. Il 64% delle neolaureate che si affaccia al mondo del lavoro tende a evitare la maternità, e a rimandarla mediamente di 10 anni."

"La famiglia non può essere un ostacolo alla carriera. - conclude l'ing. Zanardo - Il contratto "Family free" è un buon segnale per il management e l'opinione pubblica, che oggi si aspetta maggiore sensibilità su questi temi da parte dell'impresa". Per l'Osservatorio Professionale Donna il "Contratto Family" è una scelta di socialità ma anche di modernità ed efficienza aziendale. Dunque non sono necessari investimenti né stravolgimenti organizzativi per aiutare le donne in carriera. E non soltanto. "E' vero che questo format guarda soprattutto alle donne - conclude Anna Giuliani - ma se le necessità familiari impongono la presenza del papà valgono le stesse regole."

Tratto da: Il Gazzettino del 30 aprile 2016

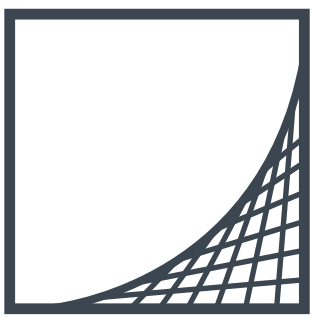


Anna Giuliani, Presidente Solgar Italia Multinutrient Spa

È ONLINE IL NUOVO SITO
www.osservatorio-donna.it



Osservatorio Professionale Donna
Seguitemi anche su Facebook



TPC
TOP PERFORMANCE
CONSULTING

Partners ed eventi

OSSERVATORIO PROFESSIONALE DONNA

TURISMO SETTORE PIÙ ROSA, MA QUI IN VENETO VA RILANCIATO: ECCO COME

Sono i trasporti il punto debole del turismo veneto: disordinati, mal collegati, mal comunicati.

Ma il quadro è complessivamente positivo, le prospettive occupazionali buone, con la rete che si rivela sempre più una grande opportunità per tutti, specie nei settori salute e benessere, e nel format “week end”. E’ quanto emerge dal sondaggio sottoposto a 50 operatrici e imprenditrici del settore turistico della nostra regione selezionate, con il contributo degli uffici Confcommercio di Padova, Treviso e Rovigo, dall’Osservatorio Professionale Donna, l’Associazione che raccoglie un centinaio di imprenditrici e professioniste che operano a nord est.

La ricchezza monumentale del territorio resta il punto di forza del nostro turismo per la metà delle intervistate: altri elementi di forza sono la varietà del paesaggio, il forte numero di siti di interesse turistico e soprattutto l’offerta gastronomica, che si inserisce pienamente nelle caratteristiche, e nelle aspettative, del nostro patrimonio “artistico” con una più marcata regionalizzazione. A fronte di questa “crescita culturale” del nostro turista, restano da potenziare alcuni servizi del territorio: per il 75% i punti di informazione turistica in loco sono pochi e difficili da trovare, e per l’80% gli aeroporti veneti sono efficienti ma mal collegati. Secondo le operatrici e professioniste intervistate, un patrimonio così importante richiede un sempre maggiore impegno nella formazione professionale: per il 60% la conoscenza delle lingue resta un punto critico, e numerosi sono i solleciti a intervenire anche nei programmi complessivi degli istituti alberghieri.

Da sottolineare che per oltre il 20% delle intervistate è necessario introdurre la formazione continua obbligatoria anche tra gli operatori del settore turistico, specie per il Veneto dove l’aspettativa della clientela, soprattutto internazionale, è molto elevata. E questo non solo per il personale direzionale e front office: ma anche per operatori di bar e ristoranti, dove le organizzazioni professionali hanno già una lunga esperienza formativa.

Il turismo veneto è una opportunità sempre più grande per economia ed occupazione: una opportunità che, per l’80% delle intervistate cresce anche grazie alla rete, considerata un punto di vantaggio per il turismo di qualità del nostro territorio. Una qualità che ha una particolare connotazione femminile: proprio nel turismo infatti, secondo il 40% delle intervistate, le donne sono

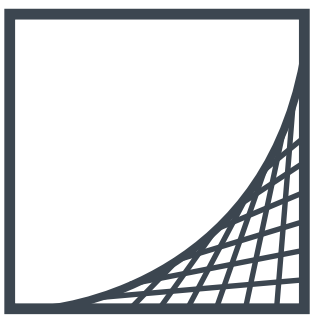


più valorizzate rispetto ad altri settori e sono, per la loro alta professionalità, un fondamentale elemento di successo del nostro turismo.

Per **Monica Soranzo**, presidente Padova Hotels Ascom/Confcommercio: “La “i” delle informazioni turistiche deve essere visibile dal primo arrivo in aeroporto a Venezia, ma anche all’arrivo a Castelfranco. I turisti hanno bisogno di un riferimento immediato per “usare” al meglio il nostro territorio che proprio per la sua ricchezza presenta alcune complessità: per questo servono sinergie con i privati, specie commercio e servizi. Pensate quanti bar e negozi in posizioni strategiche possono diventare punti di riferimento per il turista. Integrando e razionalizzando investimenti, spazi e risorse umane, i risparmi sono immediati”.

Sulle risorse **Lisa Zanardo**, coordinatrice dell’Osservatorio Professionale Donna, ricorda: “Sono stati presentati i primi bandi del Programma Operativo del Fondo Europeo di Sviluppo Regionale, con finanziamenti di oltre 600 milioni di euro per la creazione e il consolidamento di nuove imprese. Una grande opportunità anche per le aziende turistiche del Veneto con la loro offerta diffusa sul territorio. Il centro studi dell’Osservatorio stima per i prossimi anni un potenziale di 1200 addetti da dedicare allo sviluppo infrastrutturale e formativo delle risorse turistiche”.

Tratto da: Il Gazzettino del 03 agosto 2016



TPC
TOP PERFORMANCE
CONSULTING



Lisa Zanardo



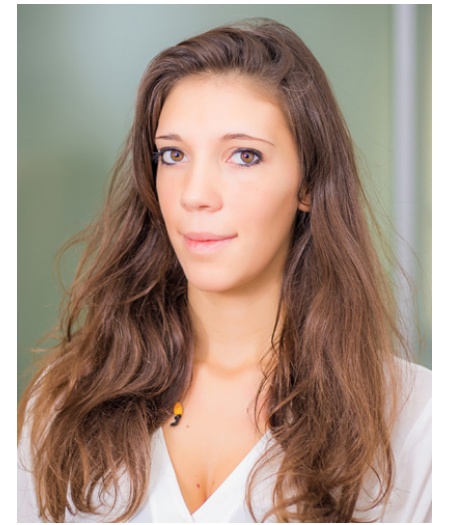
Anna Borgato



Stefania Ceccarello



Plinio Romagna



Sara Vanacore



Top Performance Consulting
Ing. Lisa Zanardo